

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	1
1. Ausgangslage.....	3
2. Fördervoraussetzungen.....	3
2.1. Mindestens 21 Monate Bezug von Leistungen nach dem SGB II in den letzten 24 Monaten	3
2.2. Kurzzeitige Beschäftigung	3
a) Dauer der Beschäftigung.....	4
b) Arbeitsmarktnähe des*der eLb.....	4
c) Arbeitszeit	4
d) Anforderungsniveau der ausgeübten Beschäftigung(en)	4
e) Lage im 24-Monate-Jahreszeitraum.....	4
Bewertung einer kurzzeitigen Tätigkeit bei selbstständigen Personen	5
a) Selbstständige, die keine Umsätze erzielen	5
b) Selbstständige, die nur geringe Einnahmen erzielen	5
c) Selbstständige mit hohen Einnahmen und Ausgaben.....	5
2.3 Anderweitige Vermittlungsbemühungen.....	5
2.4. Ermessen	5
3. Andere Integrationsstrategien	5
3.1 Alternativen.....	5
3.2 Abgrenzung zu § 16k SGB II.....	6
4. Anforderungen an das Arbeitsverhältnis und den Arbeitgeber.....	6
4.1 Arbeitsverhältnis	6
4.2 Befristung	6
4.3 Freistellung.....	7
4.4 Ausschlusskriterien.....	7
4.5 Hinweise zum Aufenthaltsrecht, zum Betriebsübergang, zur Insolvenz und zur Förderung von Angehörigen	7
5. Höhe und Dauer der Förderung	7
5.1 Höhe der Förderung	7
5.2 Dauer der Förderung.....	8
5.3 Förderung zur Anbahnung oder Aufnahme einer Beschäftigung nach § 16e SGB II.....	8
6. Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching)	8
7. Teilnahme an Weiterbildung und Qualifizierung	9

Weisung/ Verfahrenshinweis

Eingliederung von Langzeitleistungsbeziehenden § 16e SGB II

8. Verfahren.....	9
8.1 Ausfüllen und Attribuiieren der Vorprüfungs-Checkliste.....	9
8.2 Ausgabe der Antragsunterlagen.....	9
8.3 Rücklauf der Antragsunterlagen, fachliche Stellungnahme	9
8.4 Weiterleitung von Anträgen an JBC.31, Bescheid, FMG.job-Buchung, Nachweise	10
8.5 Anpassung des Kundendatensatzes durch IFK.....	11
8.6 Kundenbetreuung durch den Coach	11

Weisung/ Verfahrenshinweis

Eingliederung von Langzeitleistungsbeziehenden § 16e SGB II

1. Ausgangslage

§ 16e SGB II richtet sich an arbeitsmarktferne, erwerbsfähige Langzeitleistungsbeziehende (eLb), die trotz intensiver Vermittlungsbemühungen im Sinne von § 16 SGB II (Eingliederungsleistungen) seit mindestens 21 Monaten SGB II-Leistungen beziehen. Ziel ist die Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit und Aufnahme einer ungeforderten Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

2. Fördervoraussetzungen

2.1. Mindestens 21 Monate Bezug von Leistungen nach dem SGB II in den letzten 24 Monaten

Der*Die eLb muss innerhalb der letzten 24 Monate mindestens 21 Monate SGB II-Leistungen erhalten haben. Die 21 Monate müssen nicht zusammenhängend sein (Zeiten von Leistungsunterbrechungen innerhalb der letzten 24 Monate sind möglich).

Prüfwege Fördervoraussetzung „Leistungsbezug“:

1. **FMG.job:** Sichtung der BaEL und Dokumentation auf mögliche Leistungsunterbrechungen; über Link BG-BG-Nummer/Register „Leistung“ bei „Zahlungszustand seit“ die Dauer des Bezugs in Monaten prüfen.
2. **LMG:** Zeiten des Leistungsbezuges beispielsweise im Reiter „A-Konto“ ersichtlich
3. **Im Zweifel:** Rücksprache mit der LG über die Dauer des Leistungsbezugs.

2.2. Kurzzeitige Beschäftigung

Die zugewiesene Person darf im unter 2. genannten Zeitraum nicht oder nur kurzzeitig

- sozialversicherungspflichtig beschäftigt
 - geringfügig beschäftigt
 - selbstständig tätig
- gewesen sein.

Der Begriff „kurzzeitig“ ist gesetzlich nicht definiert und ist im Kontext der Arbeitsmarktnähe bzw. -ferne zu interpretieren. Hierbei sind die folgenden fünf Kriterien zur Abwägung zu berücksichtigen:

- a. Dauer der Beschäftigung
- b. Arbeitsmarktnähe (eine oder mehrere kürzere Beschäftigungen)
- c. tägliche/ wöchentliche Arbeitszeit (Vollzeit, Teilzeit, geringfügig)
- d. Anforderungsniveau der Beschäftigung
- e. Lage im 24-Monate-Zeitraum (am Anfang oder am Ende des Betrachtungszeitraums)

Die genannten Kriterien sind immer im beruflichen Gesamtkontext zu betrachten. Im Rahmen der Ermessensentscheidung ist zu prüfen, ob eine Förderung nach § 16e SGB II erforderlich ist, um eine

Weisung/ Verfahrenshinweis

Eingliederung von Langzeitleistungsbeziehenden § 16e SGB II

Perspektive am Arbeitsmarkt zu schaffen, und ob dies nicht mit anderen Förderinstrumenten möglich ist. Die Entscheidung ist in FMG.job zu begründen.

a) Dauer der Beschäftigung

Ist eine Person im unter 2. genannten Zeitraum insgesamt weniger als 6 Monate sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt gewesen, ist eine Förderung nach § 16e SGB II grundsätzlich möglich, wenn die Kriterien der Kurzzeitigkeit erfüllt sind. Bei mehreren Tätigkeiten werden die Zeiten addiert. Bei Zeiten, die über 6 Monate hinausgehen, sind die weiteren Kriterien besonders zu berücksichtigen.

b) Arbeitsmarktnähe des*der eLb

Hat die Person im unter 2.1. genannten Zeitraum mehrere Beschäftigungen von geringer Dauer (wenige Tage oder Wochen) ausgeübt, ist eine Kurzzeitigkeit i. d. R. auch noch anzunehmen, wenn sie diesen Tätigkeiten für insgesamt länger als 6 Monaten nachgegangen ist.

Beispiel

Frau K. hat in den letzten 2 Jahren mehrere Tätigkeiten in der Gastronomie als Service-Kraft ausgeübt. Sie hatte insgesamt 6 verschiedene Arbeitgeber, bei denen sie jeweils 2 bis 8 Wochen beschäftigt war. Teilweise handelte es sich um sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, teilweise aber auch um Minijobs. Addiert man die Zeiten ihrer Beschäftigungsverhältnisse, war sie im unter 2.1. genannten Zeitraum insgesamt 8 Monate und 3 Tage beschäftigt. Trotzdem kann hier noch eine Kurzzeitigkeit im Sinne von § 16e SGB II angenommen werden.

c) Arbeitszeit

Bei der Entscheidung über die Kurzzeitigkeit von einer oder mehreren Beschäftigungen ist der Umfang der jeweiligen Arbeitszeit zu berücksichtigen. Grundsätzlich gilt: je geringer der Stundenumfang ist, desto eher kann eine Arbeitsmarktferne angenommen werden.

Beispiel

Herr A. reinigt seit 3 Jahren zweimal in Monat das Treppenhaus eines Mehrfamilienhauses im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung. Obwohl er diese Tätigkeit bereits über einen längeren Zeitraum ausübt, kann dennoch eine Kurzzeitigkeit im Sinne von Arbeitsmarktferne angenommen werden.

d) Anforderungsniveau der ausgeübten Beschäftigung(en)

Beschäftigungen, die sehr geringe Anforderungen an eine Person stellen, sind eher als arbeitsmarktfern zu bewerten als Beschäftigungen, die hohe Anforderungen beispielsweise an die Qualifikation einer Person stellen.

e) Lage im 24-Monate-Jahreszeitraum

Bei der Bewertung der Kurzzeitigkeit einer Beschäftigung spielt die Lage des unter 2.1. genannten Zeitraumes eine wichtige Rolle. Hier gilt grundsätzlich: je länger die Beschäftigung zurückliegt, desto eher kann eine Arbeitsmarktferne angenommen werden.

Weisung/ Verfahrenshinweis

Eingliederung von Langzeitleistungsbeziehenden § 16e SGB II

Bewertung einer kurzzeitigen Tätigkeit bei selbstständigen Personen

Auch bei Personen, die bisher selbstständig tätig sind, ist eine Förderung gemäß § 16e SGB II möglich, wenn die selbstständige Tätigkeit als kurzfristig zu bewerten ist. Hier sind insbesondere die folgenden Fallkonstellationen zu berücksichtigen:

a) Selbstständige, die keine Umsätze erzielen

- i. d. R. kurzzeitige Tätigkeit
- Gewerbe kann als nicht ausgeübt gelten

b) Selbstständige, die nur geringe Einnahmen erzielen

- Einzelfallentscheidung
- im Durchschnitt max. 100 Euro Umsatz
- Kriterien der Kurzzeitigkeit unter 2.2. müssen geprüft werden

c) Selbstständige mit hohen Einnahmen und Ausgaben

Bei Selbstständigen, die auf der einen Seite hohe Einnahmen erzielen, auf der anderen Seite aber (fast) ebenso hohe Ausgaben zu verzeichnen haben und deshalb hilfebedürftig nach dem SGB II sind, kann i. d. R. keine Kurzzeitigkeit im Sinne von § 16e SGB II angenommen werden.

2.3 Anderweitige Vermittlungsbemühungen

Es ist zu prüfen und zu dokumentieren, dass während der letzten 24 Monate des SGB II-Leistungsbezuges bereits anderweitige Vermittlungsbemühungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt, unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsinstrumente nach dem SGB II, erfolgt sind und nicht erfolgreich waren. Folgende Kriterien belegen die Vermittlungsbemühungen:

- Der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person wurden ein oder mehrere Vermittlungsvorschläge unterbreitet, die nicht zu einer Integration geführt haben.
- Es erfolgte eine Förderung mit Eingliederungsleistungen, die jedoch nicht zu einer Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt geführt haben.

2.4. Ermessen

Sind die gesetzlichen Fördervoraussetzungen des § 16e Absatz 1 SGB II erfüllt, ist im Rahmen des Ermessens im konkreten Einzelfall zu prüfen, zu begründen und zu dokumentieren (Fördercheck), ob eine Förderung nach § 16e SGB II geeignet ist. Dabei muss auch eine Abwägung erfolgen, ob andere Eingliederungsinstrumente zielführender, passgenauer oder wirtschaftlicher sind (vgl. Punkt 4).

3. Andere Integrationsstrategien

3.1 Alternativen

Bevor das Beschäftigungsverhältnis nach § 16e SGB II gefördert werden kann, muss von der zuständigen Integrationsfachkraft (IFK) geprüft werden, ob die Person ggf. auch mit anderen Eingliederungsleistungen integriert werden kann, z. B. durch einen Eingliederungszuschuss (EGZ) nach §§ 88 ff. SGB III oder durch eine Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) nach

Weisung/ Verfahrenshinweis

Eingliederung von Langzeitleistungsbeziehenden § 16e SGB II

§§ 81 ff. SGB III. Hier ist insbesondere der bisherige Beratungs- und Integrationsverlauf individuell zu berücksichtigen.

Erfüllt die Person die Fördervoraussetzungen gemäß § 16e SGB II und liegen keine begründeten Anhaltspunkte vor, dass eine Integration auch anderweitig möglich ist (z. B. konkrete Zusage eines Arbeitgebers, die betreffende Person auch mit einem EGZ einzustellen), ist davon auszugehen, dass diese Förderung die passende Integrationsstrategie ist.

Hinweise: Ein Übergang aus einer laufenden Weiterbildungsmaßnahme nach den §§ 81 ff. SGB III in ein Arbeitsverhältnis gemäß § 16e SGB II ist **nicht** möglich. Hier sollte zunächst die zuvor geplante Integrationsstrategie (Integration durch erfolgreichen Abschluss einer FbW) verfolgt werden.

Auch ein lückenloser Übergang aus einer beendeten FbW in ein Arbeitsverhältnis gemäß § 16e SGB II hat zumindest für die Dauer des Absolventenmanagements (6 Monate nach Abschluss FbW) nicht zu erfolgen. Personen, die an einer FbW teilnehmen, sind in der Regel als arbeitsmarktnah einzustufen, so dass eine Integration ohne oder mit anderen Unterstützungsangeboten möglich sein sollte.

Ferner ist zu beachten, dass ein laufendes Reha-Verfahren bzw. ein festgestellter Reha-Bedarf Vorrang vor einer Förderung mit § 16e SGB II hat.

3.2 Abgrenzung zu § 16k SGB II

Eine gleichzeitige Förderung auf Basis von § 16e SGB II und § 16k SGB II ist ausgeschlossen. Die ganzheitliche Betreuung nach § 16k SGB II hat den Aufbau der Beschäftigungsfähigkeit von eLb zum Ziel. ELb, die nach § 16e SGB II gefördert werden, müssen hingegen bereits über eine grundlegende Beschäftigungsfähigkeit verfügen. Der ganzheitliche Ansatz der beschäftigungsbegleitenden Betreuung nach § 16e Abs. 4 SGB II dient dazu, diese Fähigkeiten zu verstetigen, auszubauen und zu erweitern.

Wird der*die eLb bereits mit einer ganzheitlichen Betreuung nach § 16k SGB II gefördert, ist diese Förderung zu beenden, sobald die Aufnahme einer nach § 16e SGB II geförderten Beschäftigung erfolgt.

4. Anforderungen an das Arbeitsverhältnis und den Arbeitgeber

4.1 Arbeitsverhältnis

Um einen Zuschuss nach § 16e SGB II zum Arbeitsentgelt zu erhalten, müssen Arbeitgeber mit einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einem Stundenumfang von **mindestens 15 Wochenstunden** schließen.

4.2 Befristung

Arbeitsverträge mit Personen, für die ein Zuschuss gemäß § 16e SGB II gewährt wird, müssen für eine Dauer von mindestens zwei Jahren abgeschlossen werden.

Weisung/ Verfahrenshinweis

Eingliederung von Langzeitleistungsbeziehenden § 16e SGB II

4.3 Freistellung

In den **ersten sechs Monaten** der Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nach § 16e SGB II hat der Arbeitgeber den*die Arbeitnehmer*in für eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching) in angemessenem Umfang unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen (§16e Abs. 4 SGB II).

4.4 Ausschlusskriterien

Die Zahlung eines Zuschusses gemäß § 16e SGB II ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber

- die Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses veranlasst hat, um die Förderung zu erhalten, oder
- eine bisher für das Arbeitsverhältnis erbrachte Förderung ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt.

Grundsätzlich sollte die Förderung nicht erbracht werden, wenn die leistungsberechtigte Person während der letzten 4 Jahre vor Förderbeginn bereits **mehr als 3 Monate** bei demselben Arbeitgeber sozialversicherungspflichtig beschäftigt war.

Im Rahmen des Ermessens ist bei Einstellung einer verwandten oder verschwägerten Person zu prüfen, ob das Interesse des Arbeitgebers, eine ganz bestimmte Person einzustellen (subjektiv), oder das Interesse, die Stelle mit einer geeigneten bzw. passenden Person zu besetzen (objektiv), überwiegt. Beschäftigungsverhältnisse im Eltern-Kind-Verhältnis, unter Ehegatten oder BG-Mitgliedern sind von der Förderung ausgeschlossen.

4.5 Hinweise zum Aufenthaltsrecht, zum Betriebsübergang, zur Insolvenz und zur Förderung von Angehörigen

Die Ausführungen aus der [Fachlichen Weisungen zum Eingliederungszuschuss](#) zu den aufenthaltsrechtlichen Regelungen, zum Betriebsübergang und zur Insolvenz und zur Förderung von Angehörigen sind auf § 16e SGB II übertragbar.

5. Höhe und Dauer der Förderung

5.1 Höhe der Förderung

Der Lohnkostenzuschuss nach § 16e Abs. 2 SGB II beträgt

- im ersten Jahr des Arbeitsverhältnisses 75 %
- im zweiten Jahr des Arbeitsverhältnisses 50 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts.

Der Lohnkostenzuschuss wird auf Grundlage des im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsentgelts (regelmäßig gezahltes Arbeitsentgelt) berechnet.

Weisung/ Verfahrenshinweis

Eingliederung von Langzeitleistungsbeziehenden § 16e SGB II

Der Lohnkostenzuschuss bemisst sich am tariflichen bzw. ortsüblichen Arbeitsentgelt, auch wenn im Arbeitsvertrag ein höheres Arbeitsentgelt vereinbart wurde. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (z.B. Weihnachtsgeld) bleibt unberücksichtigt.

Förderfähig sind auch Aufwendungen für eine betriebliche Altersversorgung, wenn es sich um Entgeltteile handelt, die durch Entgeltumwandlung in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse verwendet werden, soweit sie vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung übersteigen (§ 16e Abs. 2 S. 3 SGB II i. V. m. § 91 Abs. 1 SGB III i. V. m. § 14 Abs 1 S. 2 SGB IV).

Es werden keine Arbeitsverhältnisse gefördert, welche gegen das Mindestlohngesetz verstoßen. § 22 Abs. 4 S. 1 MiLoG findet gemäß § 16e Abs. 2 S. 4 SGB II keine Anwendung, so dass auch für Langzeitleistungsbeziehende bereits in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung der Mindestlohn gilt.

Verändert sich das Arbeitsentgelt während der Förderdauer, wird der Zuschuss nach Vorlage der entsprechenden Nachweise angepasst, z. B. bei:

- Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes
- Erhöhung des tariflichen oder kirchenrechtlichen Entgelts
- Veränderung der vereinbarten Arbeitszeit

Bei einer Änderung der vereinbarten Arbeitszeit muss der Arbeitgeber vorab mit der Jobcenter Wuppertal AÖR Rücksprache halten und die geplante Veränderung hinreichend begründen.

5.2 Dauer der Förderung

Die Förderung kann für einen maximalen Zeitraum von zwei Jahren gewährt werden.

Hinweis: Auch ältere eLb, können gemäß § 16e SGB II gefördert werden. Dabei ist darauf zu achten, dass die Förderdauer nicht über das Eintrittsdatum in die Regelaltersrente hinausgeht. Ein möglicher früherer Renteneintritt bleibt unberücksichtigt, sofern noch kein konkretes Renteneintrittsdatum (z.B. Rente wegen voller Erwerbsminderung oder Schwerbehinderung) bekannt ist.

5.3 Förderung zur Anbahnung oder Aufnahme einer Beschäftigung nach § 16e SGB II

Für die Anbahnung oder Aufnahme einer Beschäftigung nach § 16e SGB II können Leistungen aus dem Vermittlungsbudget, Leistungen der Freien Förderung und auch Einstiegsgeld erbracht werden. Die entsprechenden ermessenslenkenden Weisungen sind zu beachten.

6. Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching)

Während der Förderung sollen die zugewiesenen Personen durch ein begleitendes Coaching unterstützt werden. Dieses soll das Arbeitsverhältnis stabilisieren, vorzeitige Abbrüche verhindern und Fortschritte überprüfen. Der Umfang ist individuell zu bestimmen, der*die Arbeitnehmer*in ist in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung dafür unter Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber freizustellen.

Weisung/ Verfahrenshinweis

Eingliederung von Langzeitleistungsbeziehenden § 16e SGB II

Der Arbeitgeber ist in die Förderplanung einzubinden. Die Termine sollten regelmäßig, soweit möglich, bei dem Arbeitgeber erfolgen. Die Termine sind mit dem Arbeitgeber abzusprechen.

7. Teilnahme an Weiterbildung und Qualifizierung

Leistungen zur Weiterbildung und Qualifizierung können während eines nach § 16e SGB II geförder-ten Arbeitsverhältnisses im Einzelfall gewährt werden.

8. Verfahren

Zu beachtende Arbeitsschritte bei der Förderung mit § 16e SGB II:

8.1 Ausfüllen und Attribuieren der Vorprüfungs-Checkliste

Kommt die IFK zu dem Schluss, dass eine Förderung über § 16e SGB II die passgenaue Integrationsstrategie für den*die Kunden*in ist, prüft sie die Fördervoraussetzungen und füllt die Checkliste im FMG2 **Kd Desktop > Dokumentation > Teilhabe-Arbeitsmarkt_(SGBII-16e) > 16e_Checkliste-Vor-pruefung** aus.

Liegen die Voraussetzungen für eine Förderung vor, wird die Checkliste in d.3 unter **Maßnahmema-nagement > 16e > Entscheidung > Checkliste** attribuiert und im FMG2 die Kennung **16e-j** in einem der Freifelder auf dem Reiter **Allgemeines** vergeben.

Bei Nichtvorliegen wird die Kennung **16e-n** über das Drop-down-Feld gewählt. Das Einstellen der Checkliste in d.3 ist dann nicht erforderlich.

In jedem Fall wird von der IFK ein aussagekräftiger Vermerk im FMG2 zur Prüfung der Förderfähigkeit erstellt.

8.2 Ausgabe der Antragsunterlagen

Die Antragsunterlagen werden durch den Unternehmensservice an die Arbeitgeber ausgegeben.

8.3 Rücklauf der Antragsunterlagen, fachliche Stellungnahme

Die von Arbeitgebern ausgefüllten Unterlagen inkl. Entwurf des Arbeitsvertrags gehen entsprechend im Unternehmensservice ein. Hier werden die Antragsunterlagen und der Arbeitsvertragsentwurf ge-prüft und eine fachliche Stellungnahme zur Förderung mit Dauer und Höhe erstellt. Alle Unterlagen werden in d.3 als Aktendokument (s.u.) eingestellt.

Positive Stellungnahme:

Weisung/ Verfahrenshinweis

Eingliederung von Langzeitleistungsbeziehenden § 16e SGB II

Die Unterlagen (positive Stellungnahme, Antrag, Arbeitsvertragsentwurf) werden durch den Unternehmensservice in d.3 unter **Maßnahmemanagement > 16e** bei der jeweiligen Dokumentengruppe abgelegt. Die Verfügung wird von JBC.31 ausgefüllt.

Negative Stellungnahme:

Sollte eine Förderung nicht möglich sein, wird ein Ablehnungsbescheid durch den Unternehmensservice erstellt, der ebenso wie die Antragsunterlagen und die negative fachliche Stellungnahme in d.3 unter **Maßnahmemanagement > 16e** bei der jeweiligen Dokumentengruppe abgelegt wird. Eine Weiterleitung an JBC.31 ist nicht erforderlich.

8.4 Weiterleitung von Anträgen an JBC.31, Bescheid, FMG.job-Buchung, Nachweise

Die positive fachliche Stellungnahme wird als Aktendokument an das Funktionspostfach **Maßnahmemanagement** in d.3 versendet.

Durch den Versand der Stellungnahme wird JBC.31 über den Eingang eines §16e-Antrages informiert und zieht sich dann die eingangs attribuierten Antragsunterlagen zur weiteren Bearbeitung. Der Bewilligungsbescheid wird durch JBC.31 erstellt und versandt. JBC.31 fordert die DEÜV¹-Meldung an. Alternativ kann die Meldung der Krankenkasse vorgelegt werden.

Die FMG.job-Buchung erfolgt durch JBC.31. JBC.31 fertigt sowohl im Kundendatensatz als auch im Arbeitgeber-Datensatz einen FMG.job-Vermerk über den Bescheid und die Mittelfestlegung.

JBC.31 überwacht den Eingang des unterschriebenen Arbeitsvertrags und im Nachgang die des DEÜVs bzw. der Meldung an die Krankenkasse (Wiedervorlage). Der Arbeitsvertragsentwurf wird mit dem eingereichten unterschriebenen Arbeitsvertrag von JBC.31 abgeglichen.

JBC.31 informiert anschließend die zuständige IFK und JBC Unternehmensservice und 865.5110 per Mail, wenn ein Bewilligungsbescheid über eine Stelle nach § 16e SGB II für eine*n Kunden*in versandt wurde. In der Mail wird um Anpassung des FMG.job-Datensatzes gebeten. Dafür wird die erstellte Mail-Vorlage genutzt, in der die vorzunehmenden Anpassungen im FMG.job erläutert werden.

Der Arbeitsvertrag geht gemäß Anforderung im Bescheid bei JBC.31 ein und wird von dort als Posteingangsdokument in d.3 an das zuständige LG-Ratenpostfach und auch das Postfach Teamleitung KOMPASS weitergeleitet.

Kündigungen:

Wenn eine Fachkraft die Mitteilung über die Kündigung eines*einer Kunden*in erhält, werden unverzüglich alle betroffenen Schnittstellen per E-Mail informiert: JBC Unternehmensservice, 865.3113, 865.5110. Die Kündigung wird außerdem als Posteingangsdokument an das zuständige Ratenpostfach der LG gesendet und durch die LG in der Hauptakte abgelegt.

Bearbeitung der eingehenden Gehaltsnachweise:

¹ DEÜV: Verordnung über die Erfassung und Übermittlung von Daten für die Träger der Sozialversicherung

Weisung/ Verfahrenshinweis

Eingliederung von Langzeitleistungsbeziehenden § 16e SGB II

Die Gehaltsnachweise über das gezahlte Arbeitsentgelt inkl. der Gesamtversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber JBC.31 quartalsweise einreichen muss, werden durch JBC.31 geprüft. Ggf. erfolgt eine Verrechnung.

8.5 Anpassung des Kundendatensatzes durch IFK

JBC.31 nimmt die FMG.job-Buchung vor und versendet den Bewilligungsbescheid an den Arbeitgeber. Dem*der Kunden*in sendet JBC.31 das Informationsschreiben („Inhalt und Ablauf des beschäftigungsbegleitenden Coachings“) zu und informiert die zuständige IFK, die dann den Datensatz im FMG.job überarbeitet und den weiteren Leistungsanspruch durch Rücksprache mit der LG überprüft. Abhängig davon erfolgt die Anpassung des Datensatzes (Schließung der Profile, Anpassung des AMA-Status und ggf. Erfassung der Erwerbstätigkeit) durch die IFK.

Anschließend überstellt sie den*die Kunden*in mit überarbeitetem Datensatz im FMG.job an die Teamleitung KOMPASS.

8.6 Kundenbetreuung durch den Coach

Das beschäftigungsbegleitende Coaching ist für alle Kunden*innen verbindlich. Die Coaches nehmen nach Arbeitsaufnahme umgehend Kontakt zu den Kunden*innen auf. Die Betreuungshoheit geht auf den Coach über.

Dieser Verfahrenshinweis ist ab dem 01.07.2026 gültig.

Degener, Vorstandsvorsitzende

Mai 2026